

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APPRENTICES DI INSTITUT PERTAMBANGAN NEMANGKAWI, TIMIKA – PAPUA

Adrid Indaryanto¹, Musa Hubeis¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas INDONUSA Esa Unggul, Jakarta

Jln. Arjuna Utara Tol Tomang Kebun Jeruk, Jakarta 11510

adrid.indaryanto@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisa Pengaruh Pelatihan Pertambangan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja *apprentices* Papua. Data yang digunakan adalah data primer dan tambahan masukkan dari data sekunder, dengan responden adalah *apprentices* yang bekerja secara teknis di daerah operasi pertambangan PT Freeport Indonesia. Sebanyak 100 responden dan teknik pengambilan sampel metode *purposive sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan desain kausal. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan alat bantu kuesioner tertutup. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. Dalam proses pengolahan data digunakan aplikasi software SPSS versi 12.00. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pelatihan (X1), motivasi (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja (Y) dengan Persamaan regresi berganda yang diperoleh: $Y = 0,733 + 0,386 X1 + 0,273 X2$ Untuk meningkatkan kinerja *apprentices*, pihak pengelola Institut Pertambangan Nemangkawi diharapkan memberikan kualitas pelatihan yang lebih baik, memenuhi kebutuhan *stakeholders*, Kurikulum yang sesuai serta didukung fasilitas tempat pelatihan yang lebih lengkap. Upaya membangkitkan motivasi para *apprentices* harus terus dilakukan, Budaya Organisasi berupa nilai dan norma yang ada diantaranya tingkat kehadiran dan disiplin seharusnya diketahui lebih dini sebelum memulai bekerja di PTFI. Tingkat kehadiran yang masih rendah, dapat ditingkatkan dengan konseling dan pendampingan kepada para *Apprentices*. Hasil perhitungan Koefisien beta menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Pertambangan (X1) memiliki nilai beta paling besar (0.528). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Pertambangan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja para *apprentices* Papua. Bila dikaitkan dengan teori yang ada bahwa benar Pelatihan yang diadakan di IPN akan mendukung meningkatkan kinerja para *apprentices*, dimana suatu pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang pada akhirnya untuk meningkatkan kinerja yang dibutuhkan saat ini.

Kata Kunci: pelatihan, motivasi, budaya organisasi

Abstract

The objective of this research is to analyze the influence of Mine Training, Motivation and Organization Culture toward Papuan Apprentices Performance. The Data used primary data and secondary data as an additional input, the survey respondents consisting of fulltime apprentices who works directly in PT Freeport Indonesia Mine operations. The research conducted with Purposive sampling method and taken sample from 100 apprentices. The research method were using descriptive research method and causal design. To collect data was using survey method with closed questioners as assistance tools. The data analysis by validity test, reliabilities test, normality test, simple linear regression analysis and multi linear regression analysis. To process data used SPSS 12.00 program. This research shown that there is an influence occured among Training variable (X1), Motivasi variable (X2) and Organisasi Culture variable (X3) towards Performance (Y) with multi regression equation results: $Y = 0,733 + 0,386 X1 + 0,273 X2$. To upgrade apprentices performance, Nemangkawi

MiningInstitute's Management should consider the training quality and to answer stakeholders needs, up to date Curriculum and programs, and complete Training facilities. To boost and keep up apprentices motivation, Organization Culture thru norm and value such as absentism level and discipline must be known in early prior to work in PTFI. The low absentism level that could be increased with counseling and guidance by each supervisor or instructors of the Apprentices. The Coefficient beta results shown that Mine Training variable (X1) has largest beta value (0.528). This is shown and prove that variable Mine Training has significant influence towards Papuan apprentices Performance. That is true as theory mentioned that Training at IPN has positive influence to increase apprentice performance. Therefore training purposed are to lift up and improve mastery in skill and determined work technics with the end results to increase present performance.

Keywords : *Training, Motivation, organization culture*

Pendahuluan

Perkembangan modernisasi sistem manajemen kinerja tidak semata dinilai dari sisi personal atau pegawai saja, tetapi kinerja secara umum harus diartikan pula sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. Memaksimalkan kinerja adalah prioritas bagi sebagian besar organisasi pada saat ini. Manajemen berbasis kinerja merupakan suatu metoda untuk mengukur kemajuan program atau aktivitas yang dilakukan organisasi atau perusahaan dalam mencapai hasil atau *outcome* yang diharapkan oleh semua pihak (*stakeholders*).

Upaya yang berkesinambungan dan berkelanjutan dalam rangka memperbaiki kinerja dan keterkaitannya dengan visi dan misi serta nilai nilai yang diperjuangkan oleh suatu organisasi, harus dilengkapi dengan upaya untuk memberdayakan masyarakat setempat, yang perlu dilakukan sepenuh hati oleh perusahaan yang senantiasa berkinerja tinggi.

Keunggulan suatu organisasi atau perusahaan sangat berhubungan dengan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini dapat ditunjukkan dari kinerjanya, terciptanya nilai tambah bagi organisasi, tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, serta upaya organisasi tersebut mengembangkan sumber daya manusia yang ada.

"Institut Pertambangan Nemangkawi (IPN) didirikan bermula dari komitmen kepada Pemerintah Indonesia untuk menggandakan jumlah karyawan Papua dalam angkatan kerja PT Freeport Indonesia (PTFI) pada tahun 2001 dan menggandakannya lagi pada tahun 2006. IPN mempunyai Program program, yaitu Program *pre-Apprentice*, program Pendidikan untuk orang dewasa dan untuk *Apprentice*" (IPN, 2007).

Program-program tersebut dibentuk sesuai dengan tujuan PTFI dan IPN untuk memberikan sistem pembelajaran berbasis kom-

petensi kelas dunia, prioritas penerimaan kerja dan pengembangan bagi orang Papua yang berkualifikasi, khususnya menargetkan orang Papua dari tujuh suku yang berada disekitar pertambangan PTFI. Para *apprentice* diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya di bidang Pertambangan, adanya IPN ini dimaksudkan untuk terwujudnya suatu sistem manajemen kinerja yang efektif. Walaupun demikian PTFI tidak menjamin bahwa semua peserta akan diterima bekerja di PTFI setelah menyelesaikan program program pelatihan tersebut.

Setelah melalui seleksi dalam perekrutan, calon peserta pelatihan di Institute Pertambangan Nemangkawi yang dinyatakan lulus akan dibekali dengan Pendidikan dan Pelatihan di kelas selama 6 bulan dan untuk keseluruhan program selama 3 tahun, untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya serta mendidik mental agar memiliki sikap yang sesuai dengan etika dan *skill* di industri pertambangan.

Tujuan pendidikan dan pelatihan tersebut adalah untuk menyediakan program *pre-apprentice* (pra-magang), *apprenticeship* (magang), dan kesempatan pengembangan karir lanjutan, terutama bagi orang orang Papua.

Pelatihan dapat menambah nilai pada organisasi dan menghubungkan strategi pelatihan pada tujuan dan strategi bisnis organisasional. Pelatihan strategis berfokus pada usaha pengembangan kompetensi, nilai dan keunggulan kompetitif organisasi.

Dalam hal ini intervensi pelatihan dan pembelajaran harus didasarkan pada rencana strategis organisasional dan usaha perencanaan Sumber Daya Manusia / SDM (Mathis R.L – Jackson J.H, 2006).



Sumber: www.ptfi.co.id QMS section, 2007

Gambar 1

Jumlah Karyawan Papua di PTFI

Gambar 1 menunjukkan jumlah karyawan Papua yang melalui program IPN atau jalur *apprentices* dari tahun ketahun menunjukkan peningkatan bahkan melebihi target atau *goal* yang diharapkan untuk dicapai. Pelatihan Pertambangan di IPN dimulai dari pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang sangat mendasar pada bidang-bidang yang dibutuhkan untuk mengisi posisi-posisi pekerjaan di pertambangan terbuka, pertambangan bawah tanah dan pabrik pengolahan, dipersiapkan secara bertahap selama 3 tahun oleh Quality Management System (QMS) departemen melalui IPN ini agar dapat langsung menjadi tenaga siap pakai di dunia pertambangan.

Motivasi karyawan Papua awalnya sangat sulit timbul dan untuk diajak bekerja dengan pencapaian target tertentu dengan memperhatikan kaidah-kaidah keselamatan kerja yang sering diabaikan. Dalam hal ini IPN mencoba dengan konsisten untuk menumbuhkan rasa tanggungjawab, keinginan berprestasi, minat terhadap pekerjaan, menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan memberikan penghargaan atas keberhasilan kerja juga diberikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi umumnya disepakati ada yang bersumber dari dalam diri seseorang atau teori motivasi internal dan ada yang bersumber dari faktor-faktor eksternal yang disebut teori motivasi eksternal.

Teori motivasi eksternal mengatakan motivasi disamping bersumber dari dalam, juga dipengaruhi rangsangan eksternal melalui proses interaksinya dengan lingkungannya seperti proses belajar (Hariandja, Marihot T.E, 2007).

Budaya Organisasi di Industri pertambangan yang sangat ketat dengan filosofi dasar untuk mengutamakan keselamatan kerja daripada target produksi diharapkan dapat dimengerti dengan cepat oleh para lulusan IPN. Komunikasi, kerjasama, disiplin yang tinggi dan nilai-nilai perusahaan dapat diterapkan dengan konsisten di IPN, sehingga kinerja tinggi dapat timbul dan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan sesuai yang diharapkan oleh Manajemen PTFI, serta keinginan dan komitmen penuh untuk memperdayakan masyarakat Papua yang hidup disekitar pertambangan PTFI dapat dipenuhi.

Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh individu karyawan dan kelompok karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual (mangkuprawira, Sjafriz, 2007).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan sesuai dengan moral dan etika.⁵

Perubahan orientasi dan fokus yang harus dilakukan perusahaan sebagai respons terhadap tuntutan pihak-berkepentingan (*stakeholders*) yang terdiri dari pelanggan, pemasok, karyawan, masyarakat, Pemerintah dan penanam modal. Dimana kinerja dengan pencapaian yang optimum sangat dibutuhkan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis pertama; Ho : Diduga variabel pelatihan secara parsial berpengaruh lebih dominan terhadap variabel kinerja *apprentices*. Ha : Diduga variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh lebih dominan terhadap variabel kinerja *apprentices*. Hipotesis kedua; Ho : Diduga variabel motivasi secara parsial berpengaruh lebih dominan terhadap variabel kinerja *apprentices*. Ha : Diduga variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh lebih dominan terhadap variabel kinerja *apprentices*. Hipotesis ketiga; Ho : Diduga variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh lebih dominan terhadap variabel kinerja *apprentices*. Ha : Diduga variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh lebih dominan terhadap variabel kinerja *apprentices*.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan desain deskriptif dan penelaahan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada penelitian ini data yang dikumpulkan didasarkan pada persepsi responden untuk menerangkan pengalaman pengalaman dan selanjutnya di analisis menurut desain deskriptif dan kausal. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan alat bantu kuesioner tertutup. Dalam hal ini responden hanya memilih salah satu jawaban yang telah disediakan, dimana alternatif jawaban terdiri dari lima tingkatan dan selanjutnya diterjemahkan dalam skala interval (1-5).

Teknik Pengumpulan Data dan Pengambilan Sampel

Jenis dan Sumber Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini telah dipahami konteksnya. Dari sisi batasan sumber, data terbagi atas data internal dan eksternal. Dari sisi waktu, data terbagi atas data *time series* (data yang terdiri dari beberapa interval waktu) dan *cross section* (data terdiri dari satu interval waktu). Dari sisi sumber, data terbagi atas data primer dan data sekunder.

Pada penelitian ini digunakan skala Likert yang nantinya diterjemahkan ke skala interval agar dapat dikalkulasikan secara statistik. "Dari sisi skala pengukuran, data yang berbentuk angka terbagi atas skala nominal, ordinal, interval, atau rasio. Skala nominal dan ordinal disebut juga nonmetrik, yaitu data yang tidak dapat dikalkulasikan, sedangkan skala interval dan rasio disebut metrik, dimana angka angka tersebut dapat dikalkulasikan (Umar, Husein, 2006)."

Untuk mendapatkan data primer, dilakukan teknik wawancara, pengamatan langsung dan juga pengisian kuesioner, dengan terlebih dahulu menentukan instrumennya.

Penelitian memerlukan landasan atau telaahan teori demikian pula dengan pembuatan kuesioner. Langkah langkah penyusunan kuesioner :

1. Menetapkan subyek penelitian (siapa yang melakukan penelitian, apakah organisasi atau individu).
2. Menuliskan permohonan pengisian kuesioner.
3. Menuliskan tata cara pengisian kuesioner.

4. Menetapkan isian pertanyaan dalam kuesioner yang terdiri dari dua bagian, yaitu :
 - a. Karakteristik responden.
 - b. Item item pertanyaan yang dilengkapi dengan kolom isian untuk jawaban, apakah tertutup, semi terbuka, terbuka atau kombinasinya.
5. Menguji validitas dan reliabilitas kuesioner.

Data sekunder juga diambil dari berbagai buku teori, jurnal jurnal, *searching website*, contoh tesis yang relevan dengan penelitian ini dan buku makalah lainnya yang berhubungan erat dengan variabel variabel dari penelitian ini. Dalam memilih sampel terbanyak adalah yang terbaik diharapkan, namun perlu diperhatikan kaidah-kaidah menetapkan jumlah sampel minimal yang harus dikumpulkan.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah para *apprentices* Papua yang bekerja di Institut Pertambangan Nemangkawi dan langsung bekerja di operasi teknis Pertambangan yang berjumlah 120 orang. Pada penelitian ini hanya memfokuskan kepada sejumlah *apprentices* yang telah mendapat ijin dari perusahaan dan memenuhi kriteria peneliti yang akan digunakan sebagai responden sebanyak 100 (seratus) orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* yaitu metode yang pengambilan sampelnya berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun kriteria penelitian ini adalah para *apprentices* Papua yang langsung bekerja secara teknis di daerah operasi pertambangan PTFI.

Penentuan besarnya sampel dilakukan melalui : pemberian kuesioner kepada seluruh calon responden yang diijinkan oleh perusahaan yakni sebanyak 100 orang, dengan waktu yang telah ditetapkan peneliti dan disetujui pihak IPN. Peneliti menerima kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden sebanyak 100 angket, namun setelah diteliti dengan seksama terdapat 10 (sepuluh) kuesioner yang tidak sesuai dengan acuannya, sehingga tidak valid untuk diikutsertakan sebagai responden. Dengan demikian kuesioner yang diisi dengan valid ditetapkan

menjadi sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 90 (sembilan puluh) responden.

Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, konsepnya disesuaikan dengan latar belakang penelitian, identifikasi dan tujuan penelitian yang telah diungkapkan. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Dalam penelitian ini metode pengambilan dilakukan melalui teknik *purposive sampling*, untuk memilih sebagian anggota populasi penelitian untuk dijadikan sampel. Responden yang merima kuesioner sebanyak 100 sampel, namun yang valid hanya 90 sampel. Untuk instrumen penelitian berupa kuesioner disusun menurut skala Likert. Kuesioner disusun dalam bentuk kalimat pernyataan pernyataan, semua berupa kalimat positif yang berhubungan dengan variabel pelatihan Pertambangan, motivasi, budaya organisasi dan kinerja *apprentices*.

Dengan skala Likert yang menggunakan lima pilihan jawaban berupa Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan pernyataan yang ada ditemukan bersifat kualitatif dan untuk keperluan analisa data, kemudian diubah menjadi kuantitatif dimana SS = skor 5, S = skor 4, Netral = skor 3, TS = skor 2, STS = skor 1. Kemudian dibuat kisi kisi mulai dari penentuan indikator variabel, sub variabel, sub sub variabel dan indikator instrumen lainnya selanjutnya dilakukan pengujian terhadap instrumen tersebut.

Telah dilakukan penelitian pra survei untuk uji coba instrumen dari kuesioner yang telah dibuat. Uji coba ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah responden benar benar memahami apa yang dinyatakan dalam kuesioner melalui uji validitas dan reliabilitas pada instrumen yang digunakan. Dalam pra survei diberikan kuesioner kepada 30 *apprentices* dari 120 *apprentices* dan setelah diisi oleh para responden, kuesioner diserahkan kembali kepada peneliti. Pertanyaan dalam kuesioner pra-survei tersebut terdiri dari 40 pertanyaan, antara lain mengenai tingkat kepentingan dan kenyataan tentang kegiatan pelatihan, kompetensi, budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja. Sementara untuk kinerja *Apprentices* kuesioner diberikan kepada para supervisor dari masing masing *apprentices*.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari hingga Mei 2008 bertempat di IPN, Jl

Kompleks Light Industrial Park, Timika, Papua. Waktu yang ditetapkan untuk penyebaran kuesioner adalah 3 (tiga) minggu terhitung sejak 5 Mei 2008 sampai dengan 24 Mei 2008.

Peneliti memilih 100 responden dari para *apprentices* yang langsung OJT di bidang Pertambangan, dimana pelatihan dibidang pertambangan mempunyai kurang lebih 10 *trades* yang meliputi *HDM, Electrical, Millwright, Welding, Machinist, Autoelectrical, Building Trades, Lifting service technician, Auxiliary training and Safety training*. Dalam penelitian ini difokuskan pada bidang area Pertambangan yang meliputi *Surface Mine, Underground Mine dan Concentrating division* yang merupakan area operasi pertambangan PTFI yang vital. Ketiga bidang area pertambangan tersebut menjadi target utama penempatan *apprentices* lulusan IPN.

Uji Kualitas Data

Kuesioner yang telah disusun dan data yang telah dikumpulkan selanjutnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitasnya.

1. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti, karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, baik secara manual maupun dengan dukungan komputer yang disediakan pada paket program SPSS versi 12.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Untuk melakukan uji ini digunakan rumus yang terdapat pada paket program SPSS versi 12.

Metode Analisis

Pada penelitian ini pengolahan dan menganalisa data dilakukan dengan menggunakan statistik kausal, yaitu melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam mengukur data, setiap variabel dihitung *mean, median, modulus, standard deviasi, variance* dan distribusi frekuensi yang dilengkapi dengan statistik parametrik.

Hasil dan Pembahasan

Responden pada penelitian ini berjumlah 90 orang. Gambaran umum karakteristik respon-

den meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja, sebagai berikut :

Jenis Kelamin

Responden laki laki 89 % atau sejumlah 80 orang dan responden perempuan sebesar 11% atau sejumlah 10 orang.

Usia

Usia responden menyebar mulai dari 19 tahun sampai 40 tahun, dimana 67% berumur < 24 tahun, 30% berumur antara 25 - 30 tahun, 36 tahun ke atas 3 %.

Tingkat Pendidikan

Pendidikan responden di bawah Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 6 orang, pendidikan responden setingkat SMA sebanyak 81 orang, sementara pendidikan responden Sarjana S1 dan akademi sebanyak 3 orang.

Masa Kerja

Masa kerja para *apprentices* terbanyak masih didominasi oleh para *apprentices* yang mulai masuk pelatihan kurang dari 6 bulan sebanyak 55 orang, untuk masa kerja antara 6 bulan - 2 tahun sebanyak 30 orang, sementara masa kerja di atas dua tahun sebanyak 5 orang.

Bidang kerja

Seluruh *apprentices* yang menjadi objek penelitian adalah para *apprentices* yang langsung

melakukan OJT di Tambang bawah tanah, Tambang terbuka dan Pabrik pengolahan (*concentrating division*).

Pembahasan terhadap Analisis Deskriptif dan Hasil Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data terhadap variabel bebas Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Bu-daya Organisasi (X3) dan variabel terikatnya Kinerja *Apprentices* (Y), maka terlebih dahulu di-lakukan uji normalitas data dan uji linieritas data untuk mengetahui hubungan linieritas. Selanjut-nya dihitung nilai *Modus* (Mo), *Median* (Me), *Rata rata* (*Mean*), *Variance* (S²) dan *Standard Deviasi* (Sd). Kemudian didapat distribusi frekuensi melalui pengelompokkan data pada kelas interval.

Pelatihan Pertambangan (X1)

a. Uji Validitas dan Uji reliabilitas data variabel Pelatihan

Berdasarkan uraian kisi-kisi indikator dari keempat variabel, diketahui adanya 24 indikator yang dituangkan dalam kuesioner berupa pertanyaan sebanyak 13 butir. Kuesioner tersebut dikirimkan kepada responden sebanyak 30 orang untuk diisi. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, didapatkan hasil seperti pada Tabel 1 – Tabel 2.

Tabel 1
Hasil uji validitas variabel Pelatihan

Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,6695	0,361	Valid
2	0,6852	0,361	Valid
3	0,7844	0,361	Valid
4	0,6426	0,361	Valid
5	0,6015	0,361	Valid
6	0,6576	0,361	Valid
7	0,5013	0,361	Valid
8	0,5819	0,361	Valid
9	0,3794	0,361	Valid
10	0,6488	0,361	Valid
11	0,4558	0,361	Valid
12	0,6717	0,361	Valid
13	0,6622	0,361	Valid

Variabel Pelatihan terdiri dari 13 pertanyaan, semua butir pertanyaan mempunyai nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir valid. Artinya semua butir pertanyaan dapat dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil uji reliabiliti pernyataan variabel Pelatihan menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha 0,813 lebih besar dari 0,6 maka pernyataan variabel Pelatihan dianggap reliabel.

b. Tingkat Pelatihan Apprentices.

Tabel 2
Persepsi responden terhadap Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Rata rata	Keterangan
1.	Jenis Pelatihan di IPN sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya pada Industri Pertambangan	3,44	Cukup Setuju
2.	Setelah mengikuti pelatihan IPN, tugas-tugas yang diberikan kepada saya dapat dikerjakan lebih teratur dan terarah dari sebelumnya.	3,30	Cukup Setuju
3.	Materi Pelatihan IPN memberikan kontribusi terhadap peningkatan kreatifitas dan inovasi kepada para peserta pelatihan	3,38	Cukup Setuju
4.	Menurut pendapat saya hasil pelatihan IPN dapat memberikan nilai tambah pada kualitas kerja Saya.	3,22	Cukup Setuju
5.	Pelatihan IPN membuat kualitas kerja saya menjadi semakin lebih baik dari sebelumnya	3,23	Cukup Setuju
6.	Setelah pelatihan IPN saya selalu bekerja menurut instruksi kerja yang telah ditentukan oleh standar perusahaan	3,24	Cukup Setuju
7.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	3,17	Cukup Setuju
8.	Dalam bekerja saya akan memberhentikan mesin/alat jika hasilnya menyimpang dari mutu yang distandarkan	3,18	Cukup Setuju
9.	Setelah mengikuti pelatihan IPN, sebelum memulai pekerjaan saya selalu mengecek mesin-mesin/alat yang akan dioperasikan.	3,32	Cukup Setuju
10.	Setelah mengikuti pelatihan IPN saya selalu bekerja menurut acuan pada prosedur kerja yang telah ditetapkan.	3,36	Cukup Setuju
11.	Pelatihan IPN membuat pengawasan dari atasan semakin berkurang	3,63	Setuju
12.	Pelatihan IPN menambah Kompetensi kerja saya	3,91	Setuju
13.	Setelah mengikuti pelatihan IPN saya dapat melaksanakan tugas-tugas lebih cepat dari sebelumnya.	3,80	Setuju
	Nilai rata rata tanggapan responden	3,40	Cukup Setuju
No	Pernyataan	Rata rata	Keterangan

Tabel 3
Nilai Interval Jawaban responden

NO	Interval	Keterangan
1	1,00 – 1,80	Tidak Setuju / Tidak Puas
2	1,81 – 2,61	Kurang Setuju / Kurang Puas
3	2,62 – 3,42	Cukup Setuju / Cukup Puas
4	3,43 – 4,23	Setuju / Puas
5	4,24 – 5,00	Sangat Setuju / Sangat Puas

Untuk menerjemahkan hasil pengolahan deskriptif yang dimuat pada Tabel 2 digunakan Tabel 3. Dari 13 pernyataan ada 10 pernyataan dengan jawaban cukup setuju, sementara 3 pernyataan dengan jawaban setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan IPN cukup bermanfaat bagi *Apprentice* Papua, dengan memberikan peningkatan kompetensi dan penge-tahuan *apprentices* tentang dunia

pertambangan, sehingga para *apprentices* tersebut dapat mela-kukan dan menerapkan hasil dari pelatihan pada masing masing pekerjaannya sesuai harapan pe-rusahaan.

Motivasi (X2)

a. Uji Validitas dan uji reliabilitas data variabel motivasi.

Tabel 4
Hasil uji validitas variabel motivasi kerja

Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,6284	0,361	Valid
2	0,7539	0,361	Valid
3	0,5120	0,361	Valid
4	0,6566	0,361	Valid
5	0,4925	0,361	Valid
6	0,5360	0,361	Valid
7	0,5844	0,361	Valid
8	0,4264	0,361	Valid
9	0,4793	0,361	Valid
10	0,5344	0,361	Valid
11	0,4187	0,361	Valid
12	0,7894	0,361	Valid
13	0,7224	0,361	Valid

Variabel motivasi kerja terdiri dari 13 pertanyaan, semua butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka dapat disimpulkan semua butir valid. Artinya semua butir pertanyaan dapat dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil uji reliabiliti pernyataan variabel Motivasi menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha 0,792 lebih besar dari 0,6 maka pernyataan variabel Motivasi dianggap reliabel.

b. Tingkat Motivasi Apprentices Papua.

Tabel 5
Persepsi responden terhadap Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Rata rata	Keterangan
1.	Saya akan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya sesuai target yang ditetapkan.	4,08	Setuju
2.	Saya selalu merawat alat dan perlengkapan saat saya bekerja dan juga saat selesai bekerja.	3,25	Cukup Setuju
3.	Saya berusaha menggunakan alat dan perlengkapan sesuai aturan.	3,17	Cukup Setuju
4.	Dalam menggunakan bahan baku saya selalu menggunakan sesuai kebutuhan	3,10	Cukup Setuju
5.	Saya berusaha meningkatkan pengetahuan, Keterampilan dan memperbaiki sikap dalam bekerja	3,35	Cukup Setuju
6.	Saya selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja melebihi rekan kerja yang lain	3,38	Cukup Setuju
7.	Saya bersedia bekerja melebihi waktu yang ditetapkan oleh perusahaan dalam kondisi apapun	3,36	Cukup Setuju
8.	Saya menyenangi dan menikmati pekerjaan yang saya lakukan	3,11	Cukup Setuju
9.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu ceria dan bersemangat	3,35	Cukup Setuju
10.	Saya lebih suka bekerja secara individu.	2,90	Cukup Setuju
11.	Saya selalu menjaga hubungan kerja dengan rekan kerja yang lain agar tercipta hubungan yang harmonis	4,01	Setuju
12.	Penghasilan yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan pokok saya	3,95	Setuju
13.	Menurut saya penghargaan yang diberikan kepada saya dapat memberikan peningkatan kinerja	4,05	Setuju
Nilai rata rata tanggapan responden		3,47	Setuju

Untuk menerjemahkan hasil pengolahan deskriptif yang dimuat pada Tabel 4 digunakan Tabel 3. Dari 13 pernyataan ada 9 pernyataan yang disimpulkan dengan jawaban cukup setuju, sementara 4 pernyataan disimpulkan dengan jawaban setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi Apprentices Papua dapat memberikan dukungan terhadap kinerja para apprentices tersebut, sehingga diharapkan motivasi yang ada dapat memberikan nilai tambah pada masing-masing pekerjaannya sesuai harapan perusahaan.

Budaya Organisasi (X3)

a. Uji Validitas dan reliabilitas data variabel budaya organisasi.

Tabel 6
Hasil uji validitas pernyataan budaya organisasi

Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,5379	0,361	Valid
2	0,6808	0,361	Valid
3	0,6708	0,361	Valid
4	0,7556	0,361	Valid
5	0,7872	0,361	Valid
6	0,4691	0,361	Valid
7	0,4634	0,361	Valid
8	0,3919	0,361	Valid
9	0,3749	0,361	Valid
10	0,5218	0,361	Valid
11	0,5606	0,361	Valid
12	0,6941	0,361	Valid
13	0,6325	0,361	Valid

Variabel Budaya Organisasi terdiri dari 13 pertanyaan, semua butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r table, maka dapat disimpulkan semua butir valid. Artinya semua butir pertanyaan dapat dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil uji reliabiliti pernyataan variabel Budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai Cronbach's

Alpha 0,812 lebih besar dari 0,6 maka pernyataan variabel Budaya Organisasi dianggap reliabel.

Kinerja Apprentices Papua (Y)

a. Uji validitas dan uji realibilitas data varia-bel kinerja

Tabel 7
Hasil uji validasi variabel kinerja

Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.5518	0,361	Valid
2	0.7508	0,361	Valid
3	0.7261	0,361	Valid
4	0.7699	0,361	Valid
5	0.6749	0,361	Valid
6	0.7706	0,361	Valid
7	0.6115	0,361	Valid
8	0.5138	0,361	Valid
9	0.6994	0,361	Valid
10	0.5975	0,361	Valid
11	0.7068	0,361	Valid
12	0.5355	0,361	Valid
13	0.5686	0,361	Valid

Variabel Pelatihan terdiri dari 13 pertanyaan, semua butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka dapat disimpulkan semua butir valid. Artinya semua butir pertanyaan dapat dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil uji reliabiliti pernyataan variabel Kinerja menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha 0,881 lebih besar dari 0,6 maka pernyataan varia-bel Kinerja dianggap reliabel.

b. Tingkat Kinerja Apprentices Papua.

Tabel 8
Persepsi responden terhadap pernyataan variabel kinerja

No	Pernyataan	Rata rata	Keterangan
1.	Apprentices memahami SOP suatu pekerjaan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Industri Pertambangan	3,20	Cukup Setuju
2.	Apprentices memahami JSA suatu pekerjaan dan menggunakan perlengkapan keselamatan kerja saat bekerja	3,11	Cukup Setuju
3.	Apprentices selalu mengikuti pertemuan safety	3,08	Cukup Setuju
4.	Apprentices dapat bekerjasama dalam satu tim kerja	2,40	Kurang Setuju
5.	Tingkat kehadiran para apprentices sesuai dengan yang diharapkan	2,84	Cukup Setuju
6.	Apprentices selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	3,18	Cukup Setuju
7.	Apprentices bekerja sesuai target yang diharapkan pimpinan atau supervisor	3,34	Cukup Setuju
8.	Apprentices selalu mempunyai inisiatif untuk meningkatkan produktivitas kerja	3,28	Cukup Setuju
9.	Apprentices memberitahukan setiap kejadian pada supervisor dan orang yang tepat untuk membantu menyelesaikan suatu pekerjaan	3,03	Cukup Setuju
10.	Apprentices datang dan pulang kerja tepat waktu dan sesuai shift terjadwal	2,26	Kurang Setuju
11.	Apprentices memberikan kontribusi kuat terhadap kualitas kerja	3,52	Setuju
12.	Apprentices berperilaku sopan, menunjukkan sikap kerja yang baik dan pengaruh positif bagi karyawan yang lain	3,35	Cukup Setuju
13.	Apprentices menghormati dan menghargai perbedaan budaya yang ada terhadap karyawan yang lain	3,37	Cukup Setuju
	Nilai rata rata tanggapan responden	3,07	Cukup Setuju

Untuk menerjemahkan hasil pengolahan deskriptif yang dimuat pada Tabel 8 digunakan Tabel 3. Dari 13 pernyataan ada 10 pernyataan cukup setuju, 2 kurang setuju dan 1 setuju, maka disimpulkan rata rata jawaban cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja para *Apprentice* Papua, dapat memberikan kontribusi yang cukup

kuat pada masing masing pekerjaannya sesuai harapan perusahaan.

Pengujian Hipotesis

Analisis hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 12.0

Tabel 9
Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.589	.1826109

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Budaya, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Angka R sebesar 0,776 menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja dengan tiga variabel independennya adalah kuat. R Square yaitu nilai koefisien determinasi yang didapat dari mengkuadratkan nilai r.

Dari hasil pengolahan data pada tabel summary di atas didapatkan nilai R Square sebe-

sar 0,603, artinya 60,3% variasi perubahan (peningkatan atau penurunan) variabel kinerja pada model diperoleh dari hasil adanya pengaruh variabel motivasi, budaya organisasi dan pelatihan. Sisanya 39,7% ditentukan oleh pengaruh faktor faktor lain diluar ketiga variabel bebas tersebut.

1. Hipotesis : Pengaruh Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara sendiri sendiri. Melalui Uji Linieritas data Pelatihan pertambahan, Motivasi dan Budaya organisasi.

Tabel 10
Coefficients untuk uji t (partial) dan interpretasi model dari analisis regresi linear berganda :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.733	.240		3.057	.003
1					
Pelatihan	.386	.054	.528	7.110	.000
Motivasi	.273	.056	.368	4.899	.000
Budaya	.023	.044	.036	.517	.607

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan Program SPSS 12 dapat dihitung linieritas antara variabel bebas Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) masing masing dengan variabel terikat (Y). Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk mengetahui besar pengaruh dari tiap variabel independen terhadap variabel dependennya, dapat dilihat dari nilai nilai pada kolom Beta, bahwa pengaruh terbesar adalah Pelatihan terhadap Kinerja adalah 0,528 dan motivasi 0,368. Persamaan regresi linearnya adalah $Y = 0,733 + 0,386X_1 + 0,273X_2$

Dari hasil pengolahan data dari tabel Coefficients didapatkan variabel Pelatihan (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05, maka variabel Pelatihan tersebut adalah signifikan atau dapat dikatakan variabel Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

Koefisien regresi variabel Pelatihan adalah 0,386 dengan asumsi bila variabel Pelatihan naik sebesar satu poin, maka dapat diprediksikan bahwa variabel kinerja akan ikut naik 0,386 poin.

Pada tabel Coefficients terlihat bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, yang berarti variabel motivasi tersebut adalah signifikan atau dapat dikatakan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Koefisien regresi variabel motivasi adalah 0,273, dengan asumsi bila variabel motivasi naik sebesar satu poin, maka dapat diprediksikan bahwa variabel kinerja akan ikut naik 0,273 poin.

Variabel Budaya Organisasi (X_3) seperti ditunjukkan dalam tabel Coefficients, memiliki nilai signifikansi 0,607, yang lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, yang berarti variabel Budaya Organisasi tidak signifikan. Hal ini dapat dikatakan bahwa perubahan yang dilakukan oleh variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara tidak signifikan pada kinerja *apprentices*.

Dari tabel Coefficients perhitungan regresi berganda antara motivasi kerja, budaya organisasi dan variabel pelatihan terhadap kinerja diperoleh persamaan regresi berikut :
 $Y = 0,733 + 0,386 X_1 + 0,273 X_2$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui konstanta sebesar 0,733, yaitu jika variabel motivasi kerja dan pelatihan tidak diperhitungkan, tidak diterapkan atau tidak diaplikasikan terhadap karyawan, maka masih terdapat elemen pendukung lain terhadap kinerja sebesar 0,733 poin.

Dari interpretasi model di atas dapat disimpulkan, bahwa cara yang sangat signifikan untuk menaikkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaannya, menambah motivasi kerja para *apprentices* dan terutama memperhatikan budaya organisasi.

Variabel budaya organisasi didapatkan tidak signifikan, sehingga tidak dimasukkan dalam persamaan regresi, karena diduga belum dipahami sepenuhnya norma norma dan nilai dari

perusahaan oleh para *apprentices* tersebut. Upaya untuk meningkatkan nilai dari variabel budaya kerja adalah lebih memperkenalkan dan memperhatikan indikator indikator budaya organisasi seperti norma norma kerja perusahaan, disiplin, kehadiran, komunikasi, meningkatkan kerjasama dan memperbaiki perilaku selama masa *OJT* dan memerlukan waktu lebih lama agar para *apprentices* dapat dipahami oleh para supervisor ditempat dimana mereka melakukan *OJT*.

Hasil perhitungan Koefisien beta menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Pertambangan (X_1) memiliki nilai beta paling besar (0,528). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Pertambangan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja para *apprentices* Papua.

Pengolahan data pada tabel summary di atas didapatkan nilai R Square sebesar 0,603, artinya 60,3% variasi perubahan (peningkatan atau penurunan) variabel kinerja pada model diperoleh dari hasil adanya pengaruh variabel motivasi, budaya organisasi dan pelatihan. Sisanya 39,7% ditentukan oleh pengaruh faktor faktor lain diluar ketiga variabel bebas tersebut.

Bila dikaitkan dengan teori yang ada, memang benar bahwa Pelatihan yang diadakan di IPN dapat mendukung peningkatan kinerja para *apprentices*, dimana suatu pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, yang pada akhirnya untuk meningkatkan kinerja yang dibutuhkan saat ini.

Kesimpulan

1. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja *Apprentices*, demikian juga variabel Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja *Apprentices*. Variabel Pelatihan memiliki pengaruh lebih dominan dan sangat signifikan pengaruhnya terhadap kinerja *Apprentices* Papua karena mempunyai nilai beta paling besar = 0,528.
2. Rata-rata jawaban responden cukup setuju dengan tingkat Pelatihan yang diberikan, artinya sebagian besar *apprentices* sudah merasa cukup setuju dengan pelatihan yang diterima. Untuk tingkat Motivasi didapatkan rata-rata responden menjawab cukup setuju terhadap semua fasilitas dan komponen yang menyebabkan termotivasi untuk bekerja.

Untuk Kinerja para *apprentices* yang didapat dari para supervisor langsung, diperoleh rata-rata jawaban cukup setuju/cukup puas, yaitu diartikan kinerja *apprentices* dapat memberikan kontribusi yang cukup kuat pada masing-masing pekerjaannya sesuai harapan perusahaan.

3. Pelatihan dan motivasi kerja di IPN dapat meningkatkan kinerja para *Apprentices*. Hal ini sesuai dengan teori yang ada bahwa Pelatihan yang baik dan motivasi kerja yang optimum dapat meningkatkan kinerja.

Daftar pustaka

- Anonimous, "Institut Pertambangan Nemangkawi. From will to Skill", Timika, 2005.
- _____, "SOP Institut Pertambangan Nemangkawi", QMS Timika, 2005.
- _____, "Topik topik pengembangan kepemimpinan", QMS Timika, 2007.
- _____, "SOP Institut Pertambangan Nemangkawi", QMS Timika, 2008.
- _____, "NSPA Institut Pertambangan Nemangkawi", QMS Timika, 2008.
- Armstrong, "Performance Management", Kogan Page, London, 1994.
- Direktorat Aparatur Negara, "Manajemen yang berorientasi pada peningkatan kinerja instansi pemerintah", Jakarta, 2006.
- Dougherty, "Human Resources Strategy", McGraw-Hill/Irwin, New York, 2001.
- Hariandja, MTE., "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT Gramedia, Widiasarana, Jakarta, 2002.
- Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara", Jakarta, 2006.
- Kirkpatrick, "Evaluating Training Programs", New York, 1998.

- Kotter, P. and J. Heskett., *“Corporate Culture and Performance”*, the Free Press, division of Mac Millan Inc., New York, 1992.
- Lubis, H.R., *“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja (studi kasus di PT Yuditya Mitra Usaha), UI, Jakarta, 1998.*
- Maedepa, *“Berjalan bersama potensi SDM Irian Jaya”*, Jakarta, 2001.
- Mangkuprawira, *“Budaya kerja”*, Internet, Jakarta, 2007.
- Mathis R.L and Jackson J.H., *“Human Resources Management”*, Salemba Empat, Jakarta, 2006.
- Myles, *Data dan Tabel*, QMS Dept. Timika, 2008.
- Pigay, *“Evolusi nasionalisme dan sejarah konflik politik di Papua”*, Semarang, 2000.
- Rivai, *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”*, Murai Kencana, Jakarta, 2004.
- Rivai, *“Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik”*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Ruky, *“Sistem Manajemen Kinerja”*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.
- Russell, *“Data dan Tabel”*, QMS Dept. Timika, 2008.
- Robbins, *“Perilaku Organisasi”*, PT Prenhallindo, Jakarta, 2000.
- Soeprihanto, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta, 1988.
- Suastha, *“Evaluasi Kinerja dan Sistem Manajemen SDM”*, UIEU, Jakarta, 2006.
- Triguno, *“Budaya Kerja”*, Penerbit Golden Tera-
yon Press, Jakarta, 1997.
- Umar, *“Desain PenelitianMSDM dan Perilaku Karyawan”*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Uma S, *“Research Methods for business 4th edition”*, Wiley, 2003.
- Website, *“www.ptfi.co.id”*, QMS Section, Timika, 2008.
- Werther, *“Human Resources And Personnel Management”*, Third Edition, McGraw-Hill, Singapore, 1989.
- Wibisono, *“Manajemen Kinerja”*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2006.